



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

**PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI
PENGEMBANGAN KECERDASAN EMOSIONAL GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU
AL-MULTAZAM MANIS KIDUL KECAMATAN JALAKSANA
KABUPATEN KUNINGAN**

Tesis

Program Studi: Pendidikan Islam

Konsentrasi: Psikologi Pendidikan Islam



Diajukan Oleh:

IIM SURYAHIM

Nim : 14106210027

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) SYEKH NURJATI CIREBON
2013**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

TESIS

PENINGKATAN KEPUASAN KERJA MELALUI PENGEMBANGAN KECERDASAN EMOSIONAL GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU AL-MULTAZAM MANIS KIDUL KECAMATAN JALAKSANA KABUPATEN KUNINGAN

Disusun Oleh

IIM SURYAHIM
NIM : 14106210027

Telah disetujui pada tanggal 15 Maret 2013 dan dinyatakan memenuhi syarat
untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Cirebon, 15 Maret 2013

Dewan Penguji

Ketua/ Anggota,


Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag.

Sekretaris/ Anggota,


Dr. H. Ahmad Asmuni, MA

Pembimbing I/ Penguji,


Prof. Dr. H. Cecep Sumarna, M.Ag

Pembimbing II/ Penguji,


Dr. H. Ahmad Asmuni, MA

15
3 2013

Penguji Utama,


Dr. Saefudin Zuhri, M.Ag

Direktur,


Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag.
NIP. 195811091986031006



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

ABSTRAK

IIM SURYAHIM: *Peningkatan Kepuasan Kerja melalui Pengembangan Kecerdasan Emosional Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Kuningan.*

Guru sebagai salah satu komponen tenaga pendidik, memiliki peranan penting dalam menentukan kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, jika guru memiliki kepuasan dalam bekerja yang didukung oleh kecerdasan emosionalnya. Namun dalam kenyataannya, di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Multazam Kuningan, masih terdapat indikasi yang menunjukkan guru belum merasa puas dalam melaksanakan tugas profesinya. Ketidakpuasan tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugas guru dinilai masih belum maksimal, disiplin kerjanya masih rendah.

Kenyataan di lapangan menunjukkan kecerdasan emosional guru dinilai masih rendah. Hal ini dilihat diantaranya dari cara guru melaksanakan kegiatan pembelajaran, pada umumnya guru masih berketat dalam mengatasi berbagai persoalan kegiatan belajar dan belum memahami tentang kondisi psikis siswa.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Bagaimana peningkatan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Multazam Kuningan? (2) Bagaimana upaya pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Multazam Kuningan? (3) Bagaimana relasi kepuasan kerja dengan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu (SMPIT) Al-Multazam Kuningan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Upaya peningkatan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Kuningan. (2) Upaya pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Kuningan. (3) Upaya mengungkap relasi kepuasan kerja dengan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Kuningan

Hasil penelitian menunjukan bahwa kecerdasan emosional guru SMPIT Al-Multazam pada umumnya baik. Begitu juga Kepuasan kerja guru SMPIT Al-Multazam pada umumnya dinilai sudah baik. Hasil penelitian ini diharapkan agar dalam pengelolaan sekolah, guru dapat meningkatkan kecerdasan emosional dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja yang dilakukan melalui pembinaan pihak sekolah dan pemerintah.



ABSTRACT

IIM SURYAHIM: *Improving work satisfaction towards emotional perspicacity development of teacher in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan.*

Teacher is as one of educator component, has important role in determining fluency and success of organizing education in school. Teacher can do the duty properly if he has work satisfaction supported by his emotional perspicacity. However in reality, there is still an indication shows that teacher has not been satisfied in doing his profession. The unsatisfied feeling can be seen from his unmaximum implementation of teacher duty. The work discipline is still low

However in reality the emotional perspicacity is considered low. All of these can be seen from the application of learning activity, generally, the teacher still concerns on the variety of learning activity problem and not including the psychological condition of the students.

Based on the problem background above, it can be formulated as follows; (1) How to improve work satisfactory of teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan? (2) How to develop emotional perspicacity of the teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan? (3) How is the relation between the work satisfaction and the emotional perspicacity of the teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan?

This research is purposed to find out and analyses: (1) The effort of improving work satisfactory of teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan. (2) The effort of developing emotional perspicacity of the teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan. (3) The effort to reveal the relation between the work satisfaction and the emotional perspicacity of the teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan.

The result shows that: The emotional perspicacity of teachers in in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan is generally all right, and so is the work satisfactory of teachers in SMPIT Al-Multazam (Integrated Islamic Junior High School of Al-Multazam) Kuningan. The expectation of this research is in order that teacher can develop the emotional perspicacity to improve the work satisfactory which is done through the guidance of school and government inorganizing the school.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

المخلص

إم سورياحييم : ارتفاع الإقناع العملي خلال تطور المهارة العاطفية للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان "

المدرس عضو من مجموعات المربين , فله دور مهم في تحديد استمرارية القيام التربوي ونجاحه في المدرسة , وللمدرس قدرة في تحقيق الوظائف بكمالها إذا كان لديه الإقناع العملي وبجانبه المهارة العاطفية ولكن الواقع في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم " لاتزال العلامات التي تدل على أن المدرسين لم يصلوا إلى مستوى الإقناع في تحقيق وظائف مهنتهم موجودة . وعدم إقناعهم يستطيع أن ينظر من أن تحقيق المدرسين لوظائفهم يعتبر أنه غير كامل وتنظيم عملهم في مستوى ضعيف .

وكذلك المهارة العاطفية التي يملكونها تعتبر ضعيفة أيضا وهذه تستطيع أن تنتظر من خلال طريقة المدرسين في قيام التعليم وذلك أن المدرسين عموما متركزون في دائرة حل المشاكل التعليمية ولم يفهموا الأحوال النفسية للطلاب .

اعتمادا على خلفيات المشاكل السابقة , يستطيع أن تحدد الأمور التالية : ١ . كيف ارتفاع الإقناع العملي للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان " ؟ ٢ . كيف محاولة زيادة المهارة العاطفية للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان " ؟ ٣ . كيف العلاقة بين الإقناع العملي والمهارة العاطفية للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان " ؟

والهدف من هذا التدقيق النظر العلمي هو العلم والتحليل عن : ١ . المحاولة لزيادة الإقناع العملي للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان " ٢ . المحاولة لتطوير المهارة العلمية للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان " ٣ . المحاولة لكشف العلاقة بين الإقناع العملي والمهارة العاطفية للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم كوننجان "

والحاصل من هذا التدقيق النظر العلمي يدل على : أن المهارة العاطفية للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة تعتبر جميلة وكذلك الإقناع العملي للمدرسين في المدرسة الثانوية الإسلامية الشاملة " الملترم " عموما يعتبر جميلا أيضا , ينبغي من حاصل هذا التدقيق النظر العلمي في تنظيم المدرسة أن يقدر المدرسون على زيادة المهارة العاطفية في محاولتهم لتطوير الإقناع العملي المحقق من التربية من عند المدرسة والحكومة .



KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan *Alhamdulillah* sebagai rasa syukur kepada Allah atas karunia *rahmat* dan *inayahnya* sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis.

Penulisan tesis yang berjudul “*Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan*” merupakan sebagai syarat untuk menyelesaikan studi Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon, program studi Pendidikan Islam, konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Maksun Mukhtar, MA., selaku rektor IAIN Syekh Nurjati Cirebon, yang telah memberikan materi metode penulisan tesis.
2. Prof. Dr. H. Jamali Sahrodi, M.Ag., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon, dan juga sebagai dosen mata kuliah Filsafat Pendidikan Islam yang telah memberikan inspirasi dalam mengkaji pendidikan Islam.
3. Prof. Dr. H. Cecep Sumarna, M.Ag., selaku pembimbing tesis I yang telah memberikan bimbingan sejak pengajuan proposal tesis sampai menjadi tesis.
4. Dr. H. Asmuni, MA., selaku Asisten Direktur Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon dan juga sebagai dosen pembimbing II penulisan tesis yang banyak membantu dalam metode penulisan tesis.
5. Dr. Saefudin Zuhri, M.Ag., sebagai penguji utama tesis yang telah banyak memberikan masukan dalam perbaikan tesis ini.
6. Dr. A. R. Idham Kholid, M.Ag., selaku ketua program studi pendidikan Islam, yang telah banyak membantu dalam verifikasi tesis, mulai dari pengajuan judul sampai persetujuan untuk maju dalam sidang tesis.
7. Seluruh dosen Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah memberikan materi perkuliahan selama penulis menempuh pendidikan S2 di IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

8. H. Dul Ahmad Bachtiar, Lc, M.Pd., selaku kepala sekolah SMPIT Al-Multazam yang telah memberikan izin penelitian dan telah membantu dalam proses penelitian.
9. Seluruh staf akademik Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah membantu dalam administrasi terkait perkuliahan.
10. Seluruh teman-teman guru SMPIT Al-Multazam selaku responden penelitian tesis ini yang telah bersedia diwawancarai dan memberikan tanggapan selama proses wawancara, sehingga membantu penulis dalam penelitian di lapangan.
11. Orang tua penulis dan segenap keluarga yang selalu memberikan semangat dan doa untuk penulis dalam menempuh studi Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
12. Sahabat-sahabat mahasiswa Pascasarjana IAIN Syekh Nurjati Cirebon yang telah memberikan dukungan moril agar penulis bisa menyelesaikan penulisan tesis.

Semoga kebaikan bapak/ibu dosen, orang tua beserta segenap keluarga dan sahabat-sahabat, dibalas Allah dengan kebaikan yang berlipat ganda, amiin.

Cirebon, 8 Februari 2013

IIM SURYAHIM



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS	iii
NOTA DINAS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
AL-MULAKHOS	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Kerangka Pemikiran	8
E. Metodologi Penelitian	11
F. Sistematika penulisan.	22
 BAB II TINJAUAN TEORI-TEORI	
A. Kepuasan Kerja	24
1. Definisi Kepuasan Kerja	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja	39
B. Kecerdasan Emosional (EQ)	41
1. Definisi Kecerdasan Emosional	41
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kecerdasan Emosional	49
3. Indikator-indikator Kecerdasan Emosional	55
C. Relasi Antara Teori Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional.....	61
 BAB III PROSEDUR PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	66
B. Metode Penelitian	66
C. Langkah-langkah Penelitian	70
D. Metode Pengumpulan Data	71
E. Analisis Data	76
F. Tempat Penelitian	78
1. Sejarah Singkat Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	78



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon

2. Visi dan Misi Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	82
3. Tujuan Pendidikan SMP IT Al-Multazam	85
4. Potensi SDM Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	87
5. Potensi Siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	90
6. Sarana Dan Prasarana	91
7. Sistem Manajemen yang diselenggarakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	101

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN KEPUASAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL GURU DI SMP IT AL-MULTAZAM

1. Kepuasan Kerja Pegawai Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	105
2. Kecerdasan Emosional Pegawai Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	120
3. Relasi Antara Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Pegawai Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam	139

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	155
B. Saran-saran	157

DAFTAR PUSTAKA	159
-----------------------------	------------

LAMPIRAN

Pedoman Wawancara	1
Riwayat Hidup Peneliti	2



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang memiliki peran penting dan strategis dalam upaya menyiapkan pendidikan anak, menjadi anak yang memiliki masa depan yang cerah yaitu anak yang mandiri, terampil, disiplin, produktif, kreatif, inovatif, kompetitif dan berkualitas. Dalam aspek kualitas pendidikan merujuk kepada makna kualitas proses dan produk. Selain itu juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang saling berhubungan dan berpengaruh antara satu dengan yang lain, diantaranya peranan guru sebagai pelaksana pendidikan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan harapan untuk dapat menghasilkan peserta didik yang handal dan berkualitas sebagaimana dinyatakan di atas, maka kepuasan kerja guru sebagai unsur utama pelaksanaan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah harus menjadi prioritas utama. Sebab kepuasan kerja guru merupakan perasaan guru tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Adanya rasa puas guru akan tumbuh bila guru bekerja selaras kehendak dan kemauannya sendiri. Oleh karena itu, kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah merupakan hal yang penting dalam



upaya mewujudkan kinerja guru yang maksimal. Sebagaimana Covey dalam buku Budijanto menyatakan kepuasan merupakan fungsi dari harapan sekaligus realisasi. Dan harapan (dan kepuasan) terletak di dalam lingkaran pengaruh.¹

Pendidikan sebagai sebuah sistem, memiliki keterkaitan antara faktor-faktor yang berkaitan dengan keberhasilan pendidikan, diantaranya peranan guru dalam melaksanakan pembelajaran. Guru sebagai salah satu komponen tenaga pendidik memiliki peranan penting dalam menentukan kelancaran dan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Guru dapat melaksanakan tugas dengan baik, jika ia memiliki kepuasan dalam bekerja yang didukung oleh kecerdasan emosionalnya. Sebagaimana menurut Hasibuan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam luar pekerjaan.² Namun dalam kenyataannya, masih terdapat guru yang belum merasa senang dan mencintai dalam melaksanakan tugas mengajar yang merupakan profesi dari pekerjaannya. Masih terdapat guru yang tidak melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik sesuai dengan harapan lembaga tempat mereka bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum merasa puas akan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik. Adanya rasa tidak puas guru

¹Stephen R. Covey, 1997, *"The 7 Habits of Highly Effective People"*, Budijanto, 7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif, Jakarta: Bina Aksara, hlm: 142.

²Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 2002), hlm: 45.



dalam melaksanakan tugasnya dapat mengakibatkan merosotnya semangat guru dalam melaksanakan tugas profesinya, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap kualitas sekolah.

Berdasarkan pengamatan, penulis memandang masih terdapat indikasi yang menunjukkan guru belum merasa puas dalam melaksanakan tugas profesinya. Ketidakpuasan tersebut dapat dilihat dari pelaksanaan tugas guru dinilai masih belum maksimal, disiplin kerjanya masih rendah, dan guru merasa tidak puas terhadap tugas yang diembannya.

Faktor yang menyebabkan adanya indikasi kurang puas guru dalam bekerja adalah guru tidak memiliki ketenteraman dalam melaksanakan tugas, belum memiliki sikap positif terhadap kerja, rendahnya keterampilan profesional guru, gaji dan tunjangan guru yang dinilai belum memuaskan, dan lingkungan tempat bekerja masih belum nyaman.

Untuk mewujudkan kepuasan kerja guru sebagai unsur utama pelaksana pendidikan di sekolah, maka perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya, diantaranya adalah kecerdasan emosional guru.

Kecerdasan emosional guru memiliki hubungan erat dengan kepuasan kerja guru. Untuk Peningkatan kepuasan kerja guru sebagai upaya untuk meningkatkan lulusan yang handal dan berkualitas, kecerdasan emosional



guru dalam melaksanakan tugasnya merupakan hal yang harus mendapat perhatian serius dalam pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus dipimpin oleh orang yang mampu untuk membentuk guru sebagai tenaga edukatif yang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi. Hal tersebut berdasarkan dari peranan penting kecerdasan emosional yang memiliki pengertian bahwa, kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif merupakan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koreksi dan pengaruh yang manusiawi.³ Kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.⁴ Oleh karena itu dalam upaya mewujudkan adanya rasa senang guru dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Tetapi berdasarkan pengamatan penulis terhadap kecerdasan emosional guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan, masih terdapat guru yang tingkat empatinya masih rendah, belum mampu mengelola emosi. Hal

³ Robert K. Cooper dan Ayan Sawat, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998, 4-5.

⁴ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999, 52.

tersebut menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional guru dinilai masih rendah. Hal ini dapat dilihat diantaranya dari cara guru melaksanakan kegiatan pembelajaran, pada umumnya guru masih berkutat dalam mengatasi berbagai persoalan dalam kegiatan belajar karena pada umumnya guru belum memahami tentang kondisi psikis siswa.

Dengan demikian berdasarkan deskripsi di atas, menunjukkan bahwa kecerdasan emosional guru merupakan faktor penting yang berhubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan. Dari kenyataan tersebut, penulis termotivasi untuk melakukan penelitian tentang "Peningkatan kepuasan kerja melalui Pengembangan Kecerdasan Emosional Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan".

Dalam penelitiannya, peneliti memilih objek penelitiannya pada guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, karena penulis sendiri merupakan guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam. Hal tersebut memberikan kesempatan lebih luas bagi penulis untuk melakukan observasi secara langsung, sehingga penulis dapat memperoleh informasi lebih banyak dan mendalam terkait kepuasan kerja guru dan kecerdasan emosional guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



Dari penelitian ini, penulis berharap dapat menemukan kesimpulan relevansi kecerdasan emosional dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini menjadi landasan bagi penulis untuk menguji relevansi kecerdasan emosional dalam Peningkatan kepuasan kerja guru SMPIT Al-Multazam atau menjadi acuan bagi Yayasan Pendidikan Islam Al-Multazam dalam meningkatkan kepuasan guru melalui pengembangan kecerdasan emosional guru yang diduga berimplikasi bagi kemajuan pelaksanaan pendidikan di SMP IT Al-Multazam.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Peningkatan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana upaya pengembangan Kecerdasan Emosional Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana relasi kepuasan kerja dengan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan?



C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian Tesis

Dari rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Upaya Peningkatan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan.
2. Upaya pengembangan Kecerdasan Emosional Guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan
3. Upaya mengungkap relasi kepuasan kerja dengan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan.

2. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wacana keilmuan dalam dunia pendidikan. Sehingga hasil temuan penelitian ini diupayakan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam Peningkatan kepuasan kerja guru melalui kecerdasan emosional guru bagi kepala sekolah dan guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Kabupaten Kuningan, juga bagi kepala sekolah dan guru



yang ada di seluruh Indonesia dalam Peningkatan kepuasan kerja yang memiliki implikasi pada kualitas sekolah.

Secara praktis, penelitian ini diupayakan menjadi bahan rekomendasi bagi pemerintah terkait dalam menentukan kebijakan tentang mekanisme pengelolaan sekolah agar dikelola secara lebih profesional dalam upaya mencapai kualitas sekolah yang baik dan optimal. Untuk kalangan peneliti, penelitian ini diupayakan dapat melengkapi berbagai khasanah dan literatur yang sudah ada tentang peranan kecerdasan emosional dalam upaya Peningkatan kepuasan kerja guru.

D. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, penulis mendeskripsikan penelitiannya dalam kerangka pemikiran. Penulis akan mendeskripsikan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional yang mengacu pada pandangan tokoh-tokoh yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kecerdasan emosional.

Kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam⁵. Dalam menggapai kepuasan kerja, perlu ada paradigma yang menjadikan seorang

⁵Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Muh Sobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta, hlm: 129



pekerja dapat merasakan kepuasan kerja. Selama ini, banyak orang bekerja untuk mengejar materi belaka demi kepentingan duniawi. Mereka tidak sedikit memperdulikan kepentingan akhiratnya kelak, di mana mereka akan kekal di dalamnya. Sudah saatnya para pekerja, karyawan dan pegawai mulai mengubah cara pandang terhadap pekerjaan, yaitu dengan menjadikannya sarana atau jembatan menuju akhirat.⁶

Sesungguhnya, seorang pekerja beranggapan memiliki sebagian sikap terhadap setiap aspek pekerjaan tersebut disamping gabungan sikap terhadapnya sebagai keseluruhan. bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.⁷

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif merupakan daya kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi koreksi dan pengaruh yang manusiawi.⁸ Kecerdasan emosional atau *Emotional Intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada

⁶ Muwafik Saleh: *Bekerja dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2009) hlm: 63

⁷ Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Muh Sobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta, hlm: 129

⁸ Robert K. Cooper dan Ayan Sawat, *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998), hlm: 4-5.



diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.⁹ Oleh karena Itu dalam upaya mewujudkan adanya rasa senang guru dalam melaksanakan tugasnya, guru dituntut untuk memiliki kecerdasan emosi yang baik.

Kecerdasan emosional guru dapat Peningkatan kepuasan kerja guru, sebab mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan sosial, dapat meningkatkan minat guru dalam mengajar, ketentraman dalam melaksanakan tugas, meningkatnya sikap positif terhadap guru dalam kerja, meningkatkan bakat profesi, dapat meningkatkan keterampilan guru dalam mengajar, meningkatnya interaksi guru dengan guru lain, meningkatkan lingkungan sosial yang kondusif, meningkatkan sikap rela dan keikhlasan dalam bertugas, dapat meningkatkan peran pengawasan, meningkatnya rasa nyaman dengan sarana fisik tempat bekerja, dan adanya rasa puas terhadap gaji yang diterima.

Dalam penulisan Bab II, penulis akan menguraikan pandangan tokoh-tokoh lebih mendalam dan lebih luas tentang konsep kepuasan kerja dan konsep kecerdasan emosional, kemudian mengaitkan antara keduanya dalam upaya Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru.

⁹Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm: 52.



E. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif-kualitatif dengan paradigma naturalistik yaitu jenis penelitian studi kasus (*case study*). Pendekatan deskriptif-kualitatif yaitu penelitian untuk menggambarkan penelitian tentang permasalahan yang berkaitan dengan Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru di tempat penelitian untuk dijadikan bahan-bahan rekomendasi pada pihak-pihak yang berkepentingan tentang implementasi pengembangan profesionalisme guru.

Penelitian naturalistik adalah penelitian kualitatif yang berusaha menyelidiki dan mengkonstruksi realitas penelitian apa adanya. Dalam penelitian naturalistik peneliti dan obyek yang diteliti berinteraksi saling mempengaruhi karena penelitian berlangsung dalam kondisi alamiah.¹⁰ Dalam penelitian naturalistik peneliti berusaha untuk memahami realitas objek penelitian secara alamiah sesuai dengan fakta yang terdapat di lapangan penelitian. Pendekatan naturalistik merupakan kasus yang digunakan dalam menelaah kasus yang diteliti.

Penggambaran studi kasus merupakan metodologi dasar yang selama ini digunakan untuk mempelajari Peningkatan kepuasan kerja

¹⁰ Yvonna S. Lincoln and Egon Guba, *Naturalistic Inquiry*, dalam Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Karya, 2009), hlm:1-12.



melalui pengembangan kecerdasan emosional guru. Pendekatan kasus memberikan kesempatan untuk mendalami kondisi dimana organisasi beroperasi, yang seringkali bersifat kompleks, tidak terstruktur, dan juga kerap kali kacau.¹¹ Studi kasus memberi kemungkinan untuk menganalisis permasalahan secara teratur dan sistematis sehingga kondisi yang semula kacau bisa disusun agar mudah dipahami, sehingga berbagai fakta yang diperlukan untuk menetapkan pilihan strategi, bisa terdeteksi.

Desain studi kasus juga lebih bersifat eksploratif dan deskriptif, selain dapat mempertahankan keutuhan obyek penelitian, juga dapat dikembangkan pengetahuan mengenai obyek tersebut. Sebab obyek studi kasus bersifat spesifik, unik, dan sistem dengan lingkup terbatas. Demikian pula dengan obyek penelitian ini yang mengambil satu kasus di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam bersifat spesifik, sistem, mendetil, dan komprehensif.

Studi kasus juga merupakan suatu penelitian yang dilakukan terhadap satu “kesatuan sistem”. Kesatuan ini dapat berupa program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang terikat oleh tempat, waktu, atau ikatan tertentu. Studi kasus adalah suatu penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari kasus tersebut. Kasus sama sekali tidak mewakili populasi dan tidak dimaksudkan untuk memperoleh kesimpulan dari

¹¹S.B. Hari Lubis, *Pengantar Manajemen Strategi*, (Bandung: UniversITas Islam Nusantara, 2008), hlm: 79.



populasi. Kesimpulan studi kasus hanya berlaku untuk kasus tersebut.¹² Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan dari pemahaman tentang Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam berlaku hanya untuk Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam karena memang tidak digunakan populasi dalam penelitian ini.

Studi kasus dilihat dari dimensi tertentu dapat pula disebut studi *longitudinal* yang dikontraskan dengan studi *cross sectional*.¹³ Studi *longitudinal* berusaha mengobservasi obyeknya dalam jangka waktu lama dan terus menerus. Studi tersebut hendak menggambarkan suatu kecenderungan atau serangkaian observasi sebelum dan sesudah. Sedangkan studi *cross sectional* berusaha mempersingkat waktu observasinya dengan cara mengobservasi pada beberapa tahap atau tingkat perkembangan tertentu, dengan harapan, dari sejumlah tahap atau tingkat tersebut akan dapat dibuat kesimpulan yang sama dengan *longitudinal*.

Dalam pengertian *longitudinal*, studi kasus dapat bersifat *retrospektif* dan *prospektif*. Studi yang bersifat *retrospektif* (sering pula disebut studi *ex post facto*) bekerja mundur, mempergunakan data yang

¹²Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm:64

¹³Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm: 20.



telah dicatat, misalnya dalam bentuk dokumen. Sedangkan studi yang bersifat *prospektif* berupaya melakukan telaah terhadap data yang ada saat ini untuk kemudian dilanjutkan dengan pengamatan jauh ke depan dalam jangka waktu tertentu.¹⁴

Hasil akhir dari penelitian studi kasus dibedakan menjadi teori substantif dan teori formal. Teori substantif memiliki jangkauan generalisasi pada suatu daerah substantif penelitian, sedangkan teori formal memiliki jangkauan generalisasi pada dimensi tertentu di sejumlah daerah substantif. Teori formal yang dianjurkan adalah multiarea.¹⁵ Oleh karena itu, penelitian ini menghasilkan teori substantif tentang Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam.

2. Sumber Data

Sumber utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan selebihnya adalah data-data tambahan dokumen dan lain-lain.¹⁶ Sumber data termasuk latar penelitian diperoleh dari pimpinan, guru, karyawan dan siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam. Satuan kajian ini atau unit *of analysis* dalam penelitian ini

¹⁴Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, hlm: 20-21

¹⁵Noeng N Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Yogyakarta: Rake Sarasin 2006), hlm: 91

¹⁶Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Karya, 2009), hlm: 1-12.

adalah pengelola Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam.

Data dalam bentuk kata-kata dan tindakan yang dikumpulkan melalui observasi lapangan dan wawancara serta pengambilan intisari dokumentasi. Hasil pengumpulan data tersebut masih berbentuk data kasar, kemudian ditulis kembali sambil mengeditnya selanjutnya diuraikan lebih lengkap dan jelas untuk mendapatkan maknanya.¹⁷ Dengan demikian kata-kata dan tindakan pimpinan, guru, karyawan dan siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam dalam Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru merupakan bentuk data pokok yang diperlukan untuk data penelitian ini.

Pengamatan dilakukan pada saat berlangsungnya proses peningkatan proses pengembangan kecerdasan emosional guru. Oleh karena kegiatan Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru mutlak difokuskan guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam.

3. Metode pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data.

¹⁷Ibid, hlm: 12





Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif digunakan melalui observasi berpartisipasi (*participan observation*), wawancara mendalam (*indepth interview*) dan dokumentasi,¹⁸ sebagai berikut:

a. Observasi Partisipasi (*Participan Observation*)

Kegiatan observasi partisipasi meliputi pengamatan, pencatatan secara sistematis terhadap kejadian-kejadian, perilaku, obyek-obyek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Pada tahap awal observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin dari *key informan*, seperti dari pimpinan, guru, karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam. Tahap selanjutnya peneliti diupayakan melakukan observasi yang terfokus, yaitu mulai menyempitkan data atau informasi yang diperlukan dari pimpinan, guru, dan karyawan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, sehingga peneliti dapat menemukan pola-pola (bentuk) perilaku dan hubungan yang terus menerus terjadi. Jika hal itu sudah diketemukan, maka peneliti dapat menemukan tema-tema yang diteliti yaitu tentang Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan.

¹⁸ Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: GP Press, 2009), hlm: 121

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif menggunakan observasi digunakan untuk mengumpulkan beberapa informasi atau data yang berhubungan dengan ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan dalam hal ini yang berkaitan dengan Peningkatan kepuasan kerja melalui pengembangan kecerdasan emosional guru di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam Manis Kidul Kecamatan Jalaksana Kabupaten Kuningan. Salah satu peranan pokok dalam melakukan observasi ialah untuk menemukan interaksi yang kompleks dengan latar belakang sosial yang alami dari pimpinan, guru, dan karyawan dan siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam.

Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia. Adapun teknik observasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu observasi partisipasi, observasi tidak terstruktur, dan observasi kelompok tidak terstruktur.

b. Wawancara (*Interview*)

Teknik wawancara merupakan teknik pengumpulan data kualitatif dengan menggunakan instrumen yaitu pedoman wawancara. Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap pimpinan, guru, karyawan dan siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu





Al-Multazam. Untuk memperoleh data yang memadai sebagai *crossceks*, seorang peneliti dapat menggunakan teknik beberapa teknik wawancara yang sesuai dengan situasi dan kondisi subjek yang terlibat dalam interaksi sosial yang dianggap memiliki pengetahuan, mendalami situasi dan mengetahui informasi untuk mewakili informasi atau data yang dibutuhkan untuk menjawab fokus penelitian.

Keberhasilan teknik wawancara dalam mendapatkan data atau informasi dari pimpinan, guru, karyawan dan siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam sangat bergantung pada kemampuan peneliti dalam melakukan pembicaraan dengan lawan bicara. Wawancara dimulai dengan mengemukakan topik yang umum untuk membantu peneliti memahami perspektif makna dasar penelitian kualitatif, bahwa jawaban yang diberikan harus dapat membeberkan perespektif yang diteliti.

Keunggulan utama wawancara ialah memungkinkan peneliti mendapatkan jumlah data yang banyak. Pewawancara, yang bersangkutan diupayakan mampu membuat pertanyaan yang tidak menimbulkan jawaban yang panjang dan bertele-tele sehingga jawaban menjadi tidak terfokus. Sebaliknya dari sisi yang diwawancarai, yang bersangkutan dapat dengan mudah menjawab secara terbuka dan jujur apa yang ditanyakan oleh pewawancara dan mudah memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

Wawancara mendalam dilakukan dalam konteks observasi partisipasi dimana peneliti terlibat secara intensif dengan setting penelitian terutama keterlibatan dengan pimpinan, guru, karyawan dan alumni Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam yang menjadi subjek penelitian.

Yang diperlukan oleh pewawancara agar proses wawancaranya berhasil ialah kemauan mendengar dengan sabar, dapat melakukan interaksi dengan orang lain secara baik, dapat mengemas pertanyaan dengan baik, dan mampu mengelaborasi secara halus apa yang sedang ditanyakan jika dirasa yang diwawancarai 'belum cukup memberikan informasi yang dia harapkan. Dalam metode wawancara mendalam seseorangterlebih dahulu menemukan lebih banyak orang yang akan diwawancarai. Oleh karena itu mereka haruslah merupakan orang-orang kunci.

Satu hal yang harus dihindari dalam melakukan wawancara mendalam adalah terjadinya keterjebakan melakukan wawancara hanya pada orang-orang yang hubungannya telah berhasil terjalin dengan baik tanpa ada usaha untuk mendekati informan.

Wawancara mendalam adalah suatu proses mendapatkan informasi untuk kepentingan penelitian dengan cara dialog antara peneliti dengan informan atau subjek yang berhubungan dengan penelitian dalam konteks observasi partisipasi. Tanya jawab peneliti





dengan subjek penelitian memberi kesan bahwa sudah terbangun jaringan dan jalinan.¹⁹

c. Studi Dokumentasi

Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang berada ditempat penelitian ataupun yang berada di luar tempat penelitian, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Teknik dokumentasi yaitu "mencari data mengenai hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya"²⁰.

4. Analisis Data

Setelah data dikumpulkan, kemudian dilakukan analisis melalui penerapan model analisis interaktif. Model ini melibatkan tiga komponen yang saling terkait dan menentukan hasil akhirnya, yaitu reduksi data, sajian data dan simpulan atau verifikasi.²¹

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan,

¹⁹ Iskandar, *Ibid*, hlm: 123

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm: 132.

²¹ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, (Jakarta, UI Press, 2002), hlm: 21-23.

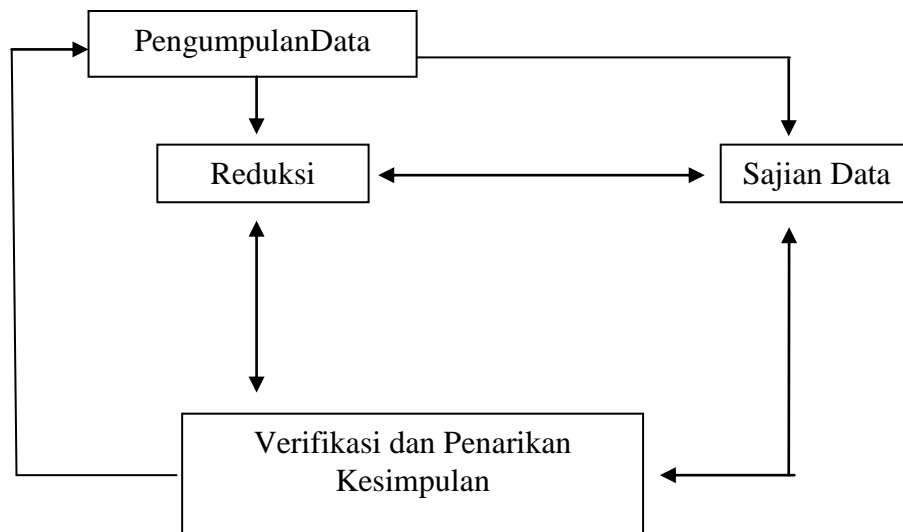
menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

Penyajian data dibatasi sebagai sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Sedangkan yang terakhir adalah simpulan atau verifikasi yaitu makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya untuk membuktikan validitasnya.

Apabila dalam menarik simpulan dirasakan masih kurang mantap karena dalam reduksi data atau dalam sajian data kurang memadai, maka peneliti kembali melakukan proses kerja karena pengumpulan data dalam penelitian kualitatif merupakan proses siklus dan interaktif. Analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang dan terus-menerus sehingga dalam penarikan kesimpulan akan menghasilkan rumusan yang maksimal. Untuk lebih jelasnya berikut ini adalah skema dari proses analisis data:²²

²² Matthew B. Miles and A. Michael Huberman, *ibid*, hlm: 23.





F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam disertasi ini dibagi dalam 5 bab sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang didalamnya dibahas tentang: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan penelitian, metodologi penelitian. dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan teori tentang (A) Kepuasan Kerja, yang meliputi :Definisi Kepuasan Kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, Indikator-indikator kepuasan kerja. (B) Kecerdasan Emosional, yang meliputi: Definisi Kecerdasan Emosional, Faktor-faktor yang mempengaruhi Kecerdasan Emosional, Indikator-indikator Kecerdasan Emosional. (C) Relasi antara teori kepuasan kerja dan kecerdasan emosional

BAB III Prosedur penelitian, didalamnya dibahas tentang: Jenis Penelitian, Metode Penelitian, Langkah-langkah Penelitian, Cara

Mengumpulkan Data, Analisis Data dan Tempat Penelitian, yang meliputi: (1) Sejarah singkat Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (2) Visi dan Misi Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (3) Tujuan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (4) Potensi SDM Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (5) Potensi Siswa Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (6) Sarana dan Prasarana, (7) Sistem Manajemen yang diselenggarakan di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam.

BAB IV Pembahasan hasil penelitian Kepuasan kerja dan kecerdasan emosional guru, yang meliputi: (A) Kepuasan Kerja Pegawai Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (B) Kecerdasan Emosional Pegawai Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam, (C) Relasi Antara Kepuasan Kerja dan kecerdasan Emosional Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Al-Multazam

BAB V Penutup yang di dalamnya di bahas tentang kesimpulan dan saran-saran





DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Ary Ginanjar. *ESQ Emotional Spritual Quitent*. Jakarta: PT. Arga, 2001.
- Agustian Ary Ginanjar, *Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power*, Jakarta: PT Arga, 2006.
- Ahmadi Abu, *Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 1991.
- Alfred, Binet. Theodore Simon. *Pengantar Psikologi Intelegensi*. Terjemahan Saifudin Azwar, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1996.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- As'ad. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1999.
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003.
- Cooper, Robert K dan Ayan Sawat. *Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Covey, Stephen R 1997, *"The 7 Habits of Highly Effective People"*, Budijanto, *7 Kebiasaan Manusia Yang Sangat Efektif*, Jakarta: Bina Aksara.
- Davis, Keith. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Daucher F., *Manajemen Tugas–Tanggungjawab*, Jakarta: PPM, 2000.
- Djali. *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, cet: 5.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosional untuk Mencapai Puncak Prestasi*, Terjemahan Alex Tri Kartono Widodo, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. *Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*, Terjemahan T. Hermaya, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum, 1997.

- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Hari Lubis, S.B. *Pengantar Manajemen Strategi*, Bandung: Universitas Islam Nusantara, 2008.
- Hartati Netty, Zahrotun Nihayah, dkk. *Islam dan Psikologi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2005.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung, 2002.
- Iskandar, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: GP Press, 2009.
- Jewell, L.N. & Marc Siegall. *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Jakarta: Arcan, 1998 cet: 2.
- Kartini Kartono. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan Dan Industry*, Jakarta: CV Rajawali, 1985, cet: 2.
- Keith Davis. *Perilaku dalam Organisasi*. Terjemahan Agus Darma. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*, Jakarta, UI Press, 2002.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Karya, 2009.
- Muhadjir, Noeng N. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Rake Sarasin 2006.
- Muwafik Saleh. *Bekerja Dengan Hati Nurani*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Nawawi Hadari, *Manajemen Strategik*, Yogyakarta: Gajah Mada Pers, 2005.
- Nawawi Hadari, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Haji Masagung, 1989.
- Pareek, Udai. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 1999.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan Benyamin Molan, Jakarta: PT. Prenhallindo, 1996.
- Roger Daniel S, *Keajaiban Emosi Manusia*, Alih bahasa Agus CH, Jogjakarta: Think, 2008.



Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007.

Tahang, La, *Peranan dan Fungsi Laboratorium*, Maluku: FKIP UNHALU, 2010.

Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Muh Sobaruddin, Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Wibisono Dermawan, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Erlangga, 2006.

